

# Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dhani Permana<sup>1</sup>, Susan Rachmawati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Bina Sarana Informatika  
Jl. Kramat Raya No.98, Senen, Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: permanadhani01@gmail.com

**Abstrak** - Penelitian ini membahas tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja di salah satu kabupaten di Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif statistik dengan metode analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini diambil menggunakan rumus Slovin, dengan mengambil sampel sebanyak 76 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dengan hasil regresi linear berganda dalam uji F diperoleh Fhitung sebesar 281.548 lebih besar dari Ftabel 3.12. Sedangkan secara parsial melalui uji T diperoleh Thitung untuk masing-masing variabel yaitu Disiplin Kerja (X1) sebesar 2.906 dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 9.827 lebih besar daripada nilai Ttabel 1.993. Maka variabel bebas yaitu variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai di bidang tersebut.

**Kata Kunci** : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

**Abstracts** - *This study discusses the influence of work discipline and motivation on performance in one of the districts that exist in Indonesia. The aim of this study is to find out the influence of the variables of work discipline and work motivation on the variable of employee performance. The research method used was a quantitative statistical approach using the method of analysis of double linear regression. The population in this study was taken using the Slovin formula, by taking a sample from 76 respondents. The method of research used a method of double-linear regressive analysis. The results of the research and the hypothesis showed that the work discipline, and the work motivation affected simultaneously with the result of the double linear regression in the F test obtained a calculation 281,548 greater than the F table 3.12, while part through the T test obtaining a T count for each variable that is Work Discipline (X1) 2.906 and Work Motivation (x2) 9.827 greater that the value of T table 1.993 so that the free variable which is Work discipline and Work motivation has a significant positive influence on the bound variable of staff performance in the field.*

**Keywords** : *Work Discipline, Motivation, Performance*

## 1. Pendahuluan

Pada era globalisasi sekarang ini sumber daya manusia dalam administrasi publik semakin penting meskipun teknologi banyak menggantikan fungsi-fungsi pekerjaan manusia. Dalam administrasi publik teknologi hanya pendukung untuk memperlancar dan mempercepat pelaksanaan pekerjaan manusia. Administrasi publik memiliki kompleksitas nilai, hal ini disebabkan oleh banyaknya pemangku kepentingan dalam organisasi publik dan semua pemangku kepentingan tersebut ingin mendapatkan layanan yang memuaskan dari administrasi publik tersebut. Urgensi sumber daya manusia dalam administrasi publik disamping karena perannya tidak dapat digantikan oleh mesin juga peran tersebut hanya mungkin dilakukan oleh administrasi publik. Pemberian layanan yang bersifat mendasar seperti pengambilan keputusan, regulasi dan pembuatan kebijakan hanya dapat diperankan oleh administrasi publik. Layanan seperti ini memerlukan sumber daya manusia berkualitas. Sumber daya manusia yang mampu memahami masalah-masalah yang dihadapi dan sekaligus memenuhi kebutuhan pasar administrasi publik yaitu rakyat secara keseluruhan (Syafri & Alwi, 2014).

Keberhasilan sumber daya manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat penting. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya (Herawati, 2018). Kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan (Agustian Oki, 2019). Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu (Agustian Oki, 2019). Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap karyawan didalam bahkan diluar perusahaan. Setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala



peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati diawal bekerja dan mampu menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerap di hati dan jiwanya (Ariani et al., 2020). Adapun motivasi kerja adalah pendorong bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru (Saluy & Treshia, 2018).

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang dilakukan pada salah satu kantor Kecamatan. Di karenakan pada data absensi selama 12 bulan yang didapat penulis pada salah satu kantor Kecamatan pada tahun 2023 menunjukkan kurangnya disiplin kerja, untuk itu perlu bagi kantor Kecamatan tersebut memperhatikan kinerja pegawai yang nantinya akan berdampak pada kualitas pelayanan pada masyarakat. Disiplin kerja dan motivasi perlu diperhatikan dan ditingkatkan lagi untuk pegawai kantor Kecamatan tersebut. Dengan meningkatnya motivasi pada diri pegawai, maka pegawai akan terdorong untuk memberikan kinerja yang terbaik yang dimilikinya (Puspitawaty, 2020). Kemudian, disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteldoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan (Sitorus, 2020). Dengan hal tersebut peneliti tertarik untuk membahasnya.

## 2. Metode Penelitian

Desain penelitian adalah kerangka kerja sistematis yang digunakan untuk melaksanakan penelitian pola desain penelitian dalam setiap disiplin ilmu memiliki kekhasan masing-masing, namun prinsip-prinsip umumnya memiliki banyak kesamaan. Desain penelitian memberikan gambaran tentang prosedur untuk mendapatkan informasi atau data yang diperlukan untuk menjawab seluruh pertanyaan penelitian. Oleh karena itu sebuah desain penelitian yang baik akan menghasilkan sebuah proses penelitian yang efektif dan efisien (Nurdin & Hartati, 2019).

Dalam penelitian skripsi ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dianggap sebagai penelitian murni yang dapat dijelaskan dengan angka-angka pasti (Darwin et al., 2021). Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena memungkinkan peneliti untuk mengukur seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan tersebut secara numerik. Jumlah populasi dalam penelitian ini 318 pegawai, dari total pegawai tersebut peneliti menggunakan rumus slovin sesuai dengan perhitungan maka diperoleh 76 pegawai yang dijadikan sebagai responden. Pengambilan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner melalui *google form*. Skala yang digunakan dalam penelitian yaitu skala likert. Skala likert adalah pertanyaan yang menunjukkan tingkat kesetujuan atau ketidaksamaan responden (Jaya, 2021).

## 3. Hasil dan Pembahasan

Hasil data kuesioner yang didapat oleh peneliti kemudian diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS seri 26.0

### 3.1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu angket. Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat, dan instrument dikatakan valid bila mampu mengukur secara akurat objek yang diukur (Hidayat, 2019). Mengutip dari penelitian (Hidayat, 2019) Kriteria pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis adanya pernyataan yang valid atau tidak dapat dilakukan dengan:

$H_0 : r = 0$ , tidak terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5%.

$H_1 : r \neq 0$ , terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5%.

Hipotesa nol ( $H_0$ ) diterima apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, demikian sebaliknya hipotesa alternatif ( $H_1$ ) diterima apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

Oleh karena itu dalam penelitian ini juga menggunakan uji validitas untuk menguji atau mengukur variabel – variabel yang diteliti, memiliki tingkat akurat atau tidak. Dalam penelitian ini uji validitas disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Item pernyataan	rhitung	rtabel	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,887	0.2257	rhitung>rtabel	Valid
Butir 2	0,739	0.2257	rhitung>rtabel	Valid
Butir 3	0,791	0.2257	rhitung>rtabel	Valid
Butir 4	0,860	0.2257	rhitung>rtabel	Valid
Butir 5	0,839	0.2257	rhitung>rtabel	Valid
Butir 6	0,861	0.2257	rhitung>rtabel	Valid

Sumber: Hasil SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 1, semua butir pernyataan variabel disiplin kerja (X1) dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Nilai r hitung untuk semua butir pernyataan variabel motivasi kerja (X2) berkisar antara 0,739 hingga 0,887 Nilai r tabel untuk  $\alpha = 5\%$  dan  $N = 76$ , cara mendapatkan nilai  $df = (N-2)$  jadi  $df = (76-2)$  maka nilai  $df = 74$  dan nilai r tabel adalah 0,2257

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Item pernyataan	rhitung	rtabel	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,839	0.2257	rhitung>rtabel	Valid
Butir 2	0,764	0.2257	rhitung>rtabel	Valid
Butir 3	0,769	0.2257	rhitung>rtabel	Valid
Butir 4	0,771	0.2257	rhitung>rtabel	Valid
Butir 5	0,765	0.2257	rhitung>rtabel	Valid
Butir 6	0,784	0.2257	rhitung>rtabel	Valid
Butir 7	0,744	0.2257	rhitung>rtabel	Valid
Butir 8	0,779	0.2257	rhitung>rtabel	Valid
Butir 9	0,722	0.2257	rhitung>rtabel	Valid
Butir 10	0,714	0.2257	rhitung>rtabel	Valid
Butir 11	0,808	0.2257	rhitung>rtabel	Valid

Sumber: Hasil SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 2, semua butir pernyataan variabel motivasi kerja (X2) dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Nilai r hitung untuk semua butir pernyataan variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai terkecil 0,714 dan nilai terbesar 0,839

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Item pernyataan	rhitung	rtabel	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,879	0.2257	rhitung>rtabel	Valid
Butir 2	0,862	0.2257	rhitung>rtabel	Valid
Butir 3	0,885	0.2257	rhitung>rtabel	Valid
Butir 4	0,852	0.2257	rhitung>rtabel	Valid
Butir 5	0,845	0.2257	rhitung>rtabel	Valid
Butir 6	0,877	0.2257	rhitung>rtabel	Valid
Butir 7	0,845	0.2257	rhitung>rtabel	Valid
Butir 8	0,812	0.2257	rhitung>rtabel	Valid

Sumber: Hasil SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 3, semua butir pernyataan variabel kinerja (Y) dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Nilai r hitung untuk semua butir pernyataan variabel kinerja (Y) memiliki nilai rhitung terendah adalah 0,812 dan nilai rhitung tertinggi 0,885.

### 3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Hidayat, 2019). Mengutip dari penelitian (Kusumawardani, 2021) jika variabel yang diteliti memiliki nilai Cronbach's alpha ( $\alpha$ ) > (60%) maka variabel dinyatakan reliabel, sebaliknya jika nilai Cronbach's alpha ( $\alpha$ ) < (60%) atau (0,60) maka variabel dinyatakan tidak reliabel. Berikut ini hasil dari uji reliabilitas dalam bentuk tabel:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Croanbach's Alpha	Croanbach's Alpha yang disyaratkan	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,903	0,6	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,928	0,6	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,948	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil SPSS, 2023

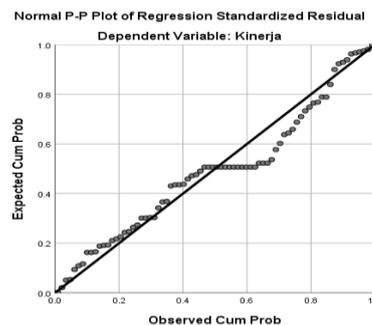
### 3.3. Uji Normalitas

Berdasarkan tabel 4 nilai Cronbach's Alpha dari variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,903 nilai tersebut melebihi nilai 0,6 dapat dikatakan reliabel, variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai sebesar 0,928 melebihi nilai 0,6 dapat dikatakan reliabel dan nilai Cronbach's Alpha dari variabel kinerja (Y) memiliki nilai 0,948 yang melebihi 0,6 maka dapat dikatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja dapat dipercaya dan dapat menghasilkan data yang konsisten.

Mengutip dari penelitian (Wahyuni, 2023) menggunakan dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

Berikut ini adalah hasil uji normalitas dalam gambar normal probability plot:



Sumber: Hasil SPSS, 2023

Gambar 1. P-P Plot

Berdasarkan gambar 1 terlihat bahwa titik-titik yang ada mendekati garis diagonal. Jika residual data berdistribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data baik dan residual data berdistribusi normal. Peneliti menyajikan hasil olah data uji normalitas *one-sample kolmogorov-smirnov* yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57967699
Most Extreme Differences	Absolute	.148
	Positive	.148
	Negative	-.074
Test Statistic		.148
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		.063
Point Probability		.000
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 5 dapat dikatakan normal, karena data *exact sig* dengan nilai 0,063 yang berarti diatas 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa data terdistribusi dengan normal. Sesuai dengan penelitian sebelumnya (Farizka et al., 2022). yang juga menggunakan *exact sig* pada uji normalitas dan peneliti merujuk buku IBM SPSS *Exact Tests* yang diunggah di website *ResearchGate* pada tanggal 5 januari tahun 2015 oleh Cyrus R. Mehta, buku tersebut menjabarkan idealnya anda akan menggunakan *exact p values* sepanjang waktu.

### 3.4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam regresi adalah tidak adanya multikolinearitas (Pianda, 2018). Peneliti menyajikan gambar hasil olah data uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.231	1.383		.167	.868		
	Disiplin_Kerja	.287	.099	.221	2.906	.005	.273	3.663
	Motivasi_Kerja	.565	.057	.746	9.827	.000	.273	3.663

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil SPSS, 2023

Berdasarkan pada hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF kedua variabel sama-sama kurang dari 10,00. Nilai VIF di bawah 10,00 menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dan nilai *tolerance* kedua variabel sama-sama lebih besar dari 0,10. Nilai *tolerance* di atas 0,10 juga menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini tidak menunjukkan gejala multikolinieritas

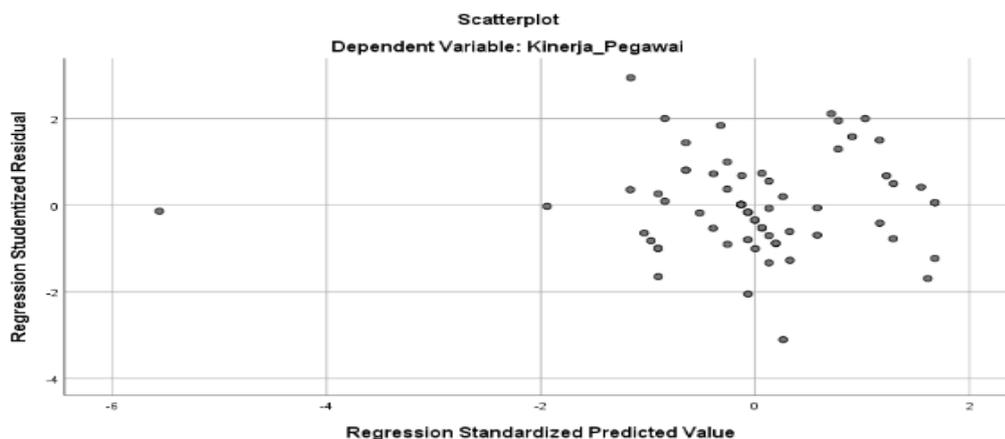
### 3.5. Uji Heterokedastisitas

Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni, 2023) uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni, 2023) menggunakan dasar pengambilan keputusan dalam uji heterokedastisitas dengan grafik scatter plot adalah sebagai berikut:

- jika terdapat pola tertentu pada grafik scatter plot SPSS, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka disimpulkan bahwa telah terjadi heterokedastisitas.
- Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar, maka identifikasinya adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Peneliti menyajikan gambar hasil olah data uji heterokedastisitas sebagai berikut:

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil SPSS, 2023

Gambar 2 menunjukkan plot residual standarisasi regresi terhadap nilai prediksi standarisasi. Plot ini menunjukkan bahwa nilai residu menyebar secara merata di sekitar garis diagonal. Nilai residu yang menyebar secara merata di sekitar garis diagonal menunjukkan bahwa tidak ada heterokedastisitas.

### 3.6. Analisis Regresi Linier Berganda

Meneliti permasalahan pada pengaruh Disiplin Kerja (X1), Motivasi kerja (X2), terhadap Kinerja (Y). Peneliti menyajikan gambar hasil olah data uji regresi linear berganda yang dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	.231	1.383		.167	.868		
Disiplin_Kerja	.287	.099	.221	2.906	.005	.273	3.663
Motivasi_Kerja	.565	.057	.746	9.827	.000	.273	3.663

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel diatas, diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.231 + 0.287X_1 + 0.565X_2 + e$$

Dimana: Y = Kinerja , X1 = Disiplin Kerja, X2 = Motivasi Kerja

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa variabel independent yaitu Disiplin, dan Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja, yang artinya semakin baik Disiplin, dan Motivasi kerja karyawan maka Kinerja akan semakin baik. Dan sebaliknya semakin rendahnya Disiplin, dan Motivasi kerja maka kinerja semakin rendah.

### 3.7. Uji F (Simultan)

Uji secara simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independent terhadap variabel dependen (Hatuwe, 2022).

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	1443.636	2	721.818	281.548	.000 <sup>b</sup>	
Residual	187.153	73	2.564			
Total	1630.789	75				

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, Disiplin\_Kerja

Berdasarkan Tabel 8 didapatkan informasi nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai Fhitung sebesar  $281.548 > F_{tabel}$  sebesar 3.12 yang artinya variabel independen berupa Disiplin dan Motivasi berpengaruh terhadap variabel dependent Kinerja. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa jika diuji secara bersamaan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel independen yang berupa Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap variabel dependen berupa Kinerja pegawai.

### 3.8. Uji T (Parsial)

Uji T ini digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Hatuwe, 2022).

Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial)

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	.231	1.383		.167	.868		
Disiplin_Kerja	.287	.099	.221	2.906	.005	.273	3.663
Motivasi_Kerja	.565	.057	.746	9.827	.000	.273	3.663

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Berdasarkan hasil output SPSS di atas kita dapat melihat dimana nilai t hitung variabel X1 lebih besar dari pada nilai t tabel ( $2.906 > 1.993$ ) dan t hitung variabel lebih besar dari pada nilai t tabel ( $9.827 > 1.993$ ). Berikutnya dari nilai signifikansi pada variabel X1 memiliki nilai 0,005 lebih kecil dari nilai 0,05 selanjutnya pada variabel

X2 memiliki nilai 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji parsial dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa: variabel disiplin kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

### 3.9. Koefisien Determinasi

Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni, 2023) koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel dependen. Peneliti menyajikan gambar hasil olah data koefisien determinasi yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
			Adjusted R	Std. Error of
Model	R	R Square	Square	the Estimate
1	.941 <sup>a</sup>	.885	.882	1.60117

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, Disiplin\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Berdasarkan tabel 9, diperoleh angka R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,885 atau (88,5%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 88,5% sedangkan sisanya 11,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

## 4. Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan data primer, yakni data yang dikumpulkan secara langsung di lapangan dengan melibatkan 76 responden. Responden dalam penelitian ini merupakan pegawai dari Kecamatan Bekasi Utara. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diaplikasikan, terdapat beberapa kesimpulan a) Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Kecamatan Bekasi Utara. b) Secara parsial, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Kecamatan Bekasi Utara c) Secara parsial, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Kecamatan Bekasi Utara

## Referensi

- Agustian Oki. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Makassar. Universitas Negeri Jakarta, 75.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Adnyana, I. M. D. M., Prasetyo, B., Vianitati, P., & Gebang, A. A. (2021). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif.
- Farizka, S. B., Rosadi, R., & Ernawati. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Timur Raya Lestari. *Jurnal Fokus Manajemen Dan Binis*, 4(2), 17–31.
- Hatuwe, R. S. M. (2022). Variabel Intervening Mengelola Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Tidak Tetap (PTT).
- Herawati, P. (2018). Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan (Studi Tentang Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Di Kantor Pemerintah Kecamatan Kutorejo Kabupaten Mojokerto). *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 4(1), 958–961. <https://doi.org/10.30996/jpap.v4i1.1279>
- Hidayat, D. R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Pegawai Koperasi Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang).
- Jaya, I. M. L. M. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif.
- Kusumawardani, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Adira Dinamika Multi Finance Kantor Cabang Petojo Utara Jakarta.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). Metodologi Penelitian Sosial.
- Pianda, D. (2018). Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah.
- Puspitawaty, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Front Office Yang Berdampak Pada Kualitas Pelayanan Publik. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(2), 148–159. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i2.379>
- Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Perusahaan Pt Ie). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 02(January), 53–70.

- Sitorus, R. M. T. (2020). Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja.
- Syafri, W., & Alwi. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik.
- Wahyuni, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pt. Anugrah Tiga Berlian.